

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil tergantung pada pengurusannya untuk mengelola macam-macam sumber daya yang dimiliki, seperti sumber daya manusia yang menjadi salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan dan diperhatikan dengan baik. Sumber daya manusia ini selalu ada dalam organisasi atau perusahaan apapun, dikarenakan sumber daya manusialah yang menjalankan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat berjalan dan tercapai secara efisien dan efektif. Di era yang semakin ketat akan persaingan ini tentunya sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang mampu membawa perusahaan atau organisasi berjalan maju. Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan selain menjadi penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keefisienan berjalannya kegiatan di perusahaan dan juga sebagai penopang perusahaan agar tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan atau organisasi sangat dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia secara maksimal.

Ketika telah memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia dengan benar maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini juga menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan atau tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan demikian perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan perusahaan atau organisasi yang ditetapkan dapat tercapai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, komitmen organisasi. Selain itu faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja yang dihadapi oleh karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki budaya organisasi. Menurut Griffin (2004:183) budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, adat, kepercayaan, sikap dan perilaku untuk anggota organisasi mengerti dan memahami prinsip yang dipakai, hal ini menjadi dasar segala sesuatu yang berkenaan dengan cara organisasi melakukan berbagai macam hal untuk memperlakukan pihak internal atau pun eksternal dan keputusan yang diambil dan apa yang dianggap penting oleh perusahaan. Menurut Stephen P. Robbins dan Judge (2015:355) Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagai arti yang para anggota lakukan dan hal tersebut dapat membedakan dari satu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Menurut Fachrudin dkk., (2017) budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi, kebiasaan tersebut mencerminkan norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi.

Sedangkan stres kerja menurut Stephen P. Robbins & Judge (2015:429) adalah suatu proses psikologis yang menimbulkan perasaan tidak bahagia sebagai tanggapan pada tekanan di lingkungan. Menurut Robbins & Judge (2015:431) menyatakan beberapa faktor sumber stres, yaitu faktor lingkungan (ketidakpastian lingkungan: ekonomi, politik, dan teknologi), faktor organisasional (tuntutan tugas, peranan, dan interpersonal), faktor pribadi (keluarga). Stres kerja menurut Siagian (2010:300) dalam Iresa dkk., (2015) adalah sebuah kondisi yang tegang dan berdampak pada emosi, jalan pikir dan kondisi fisik seseorang.

Komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) dalam Putrana dkk., (2016) adalah keadaan atau sebuah level yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal di perusahaan tersebut. Menurut Silvia & Yuniawan, (2017) komitmen karyawan pada perusahaan atau organisasi sangatlah penting, ketika karyawan telah berkomitmen, maka akan bersedia melakukan kepentingan perusahaan dibandingkan dengan kepentingan dirinya sendiri. Menurut Yusuf & Syarif (2018:36) menulis bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa ingin tetap tinggal dengan organisasinya, karyawan yang mempunyai komitmen *continuance* tinggi hal tersebut dikarenakan adanya kondisi yang mengharuskan karyawan tinggal dengan organisasi tersebut,

karyawan yang mempunyai komitmen *normative* yang tinggi dikarenakan adanya perasaan bahwa mereka harus bersama dengan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2015:396) mengatakan bahwa kinerja tugas adalah kombinasi dari efektivitas dengan efisiensi pada saat melakukan tugas pokok kerja setiap anggota atau karyawan. Hasil kerja baik itu secara kualitas atau pun kuantitas yang telah diraih karyawan ketika melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya. Penilaian kinerja ini membantu karyawan dalam meraih kinerja yang diharapkan sehingga lebih efektif dan efisien. Menurut Taurisa & Ratnawati (2012) kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas dan atau kuantitas yang telah dicapai karyawan ketika melakukan tugasnya yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan.

Seperti halnya pada perusahaan media yang di era sekarang ini semakin ketat persaingannya. Adanya teknologi yang semakin canggih membuat perusahaan media semakin melakukan inovasi, semakin kreatif dalam menarik konsumennya. Jika tidak demikian maka akan tertinggal. Karyawan-karyawan dituntut untuk lebih kreatif agar tetap menarik konsumen dan tidak kalah saing dengan pesaing. Seperti pada PT. Jawa Pos yang berada di gedung Graha Pena Jalan Jenderal Ahmad Yani, 88, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya ini. Perusahaan yang didirikan oleh The Chung Shen pada 1 Juli 1949 dengan nama Djava-Post yang awalnya pegawai bagian iklan sebuah bioskop di Surabaya, seiring berjalannya waktu tertarik untuk membuat surat kabar sendiri. Kini Jawa Pos merupakan surat kabar harian terbesar di Jawa Timur. Namun tidak bisa dipungkiri permasalahan-permasalahan di perusahaan pun masih ada. Seperti disinyalir dari sumber : www.WartaEkonomi.co.id penurunan industri media cetak tidak hanya disebabkan oleh kehadiran teknologi informasi dan perubahan perilaku baca masyarakat yang lebih tertarik dengan digital, namun juga ada beberapa faktor lain yang bersifat internal. Mantan CEO Jawa Pos Group, Dahlan Iskan, mengatakan 3 faktor yang berkontribusi besar penurunan media cetak yaitu, kesalahan manajerial, kualitas rendah redaksi, dan kenaikan harga cetak. Kesalahan manajemen ini meliputi ketidakmampuan mengelola sumber daya manusia, jenjang karir, penghasilan, keuangan dan apresiasi terhadap karyawan. Kualitas redaksional menurun, etos

kerja dan semangat kerja menurun, sedangkan media cetak sangat bertumpu pada kemampuan jurnalis mengolah kata, kualitas penulisan dan penyajian konten di koran sangatlah penting. Sehingga karyawan didorong untuk lebih kreatif, dengan adanya tekanan yang diharuskan untuk selalu kreatif, ini memicu timbulnya stres kerja jika tekanan terlalu berlebihan. Seperti disinyalir pada sumber : www.Jobstreet.co.id seorang reporter memberikan *review* menyatakan jika masih sulit membagi waktu ketika sedang menjalankan tugasnya. Pada bagian redaksi ada yang menyampaikan bahwa sulit untuk mencari orang untuk wawancara (hal ini bersangkutan dengan mencari berita yang menarik dan konten yang menarik juga) hal ini dapat memicu timbulnya stres kerja dan menghambat kekreatifitasan dalam bekerja sehingga kinerja mereka menurun dan komitmen organisasional menurun.

Dapat kita ketahui dari penelitian-penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Taurisa & Ratnawati (2012) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional. Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan juga pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Batur & Nart (2014) yang menyatakan stres kerja menyebabkan pengaruh yang negatif pada komitmen organisasional.

Pada fenomena diatas, dengan demikian penelitian ini meneliti tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional pada Karyawan PT. Jawa Pos Surabaya”**. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya jika penelitian ini dilakukan di PT. Jawa Pos Surabaya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dapat menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Sebagai wawasan, pengalaman tambahan, dan bahan untuk latihan penerapan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah pada bidang sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktisi

a. Bagi Perusahaan

Membagikan informasi pada perusahaan hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa apakah budaya organisasi dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan untuk referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat dijadikan bahan pembandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I meliputi : latar belakang dari masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 ini menjelaskan tentang landasan teori dari masing-masing variabel, yaitu: budaya organisai, stres kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat hubungan antara variabel satu dengan yang lain, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab 3 menjelaskan desain penelitian, identifikasi variabel, defisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan berisi penjelasan mengenai hasil pengolahan data dan diskusi mengenai hasil tersebut

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab akhir ini berisikan simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan yang dialami peneliti, dan saran bagi perusahaan.